

大学生の就職活動支援における 学生相談部門と就職サポート部門の協働 —大学教員へのインタビュー調査に 基づく協働関係のあり方の探索—

森 田 慎一郎

I 問題と目的

1. 就職活動支援における部門間の協働の必要性

政府は、2015 年度卒業予定者から、就職活動における広報活動を 3 年次の 12 月 1 日から 3 月 1 日、採用選考活動を 4 年次の 4 月 1 日から 8 月 1 日にそれぞれ後ろ倒しすることを方針として定めた（内閣府，2013）。この方針は、就職活動の早期化への歯止めとして、一定の効果が期待できるものであるが、採用選考活動が短期決戦型に変わることによる新たな問題の発生のおそれもある。実際、2015 年度の採用活動では、大企業でも 8 月より前に実質的な選考を行った例が指摘されており、2015 年 9 月 7 日には、経団連会長が、上述の就職活動の新ルールを再び見直す検討に入ることを表明している（日本経済新聞，2015）。さらに、同年 11 月 20 日には、大学の団体でつくる就職問題懇談会の事実上の容認を受けて、経団連は、2016 年度の採用選考活動の開始時期を 6 月 1 日に前倒しすることを正式に決めている（朝日新聞，2015）。

就職活動が学生の QOL を阻害することは既に指摘されていることもあり（本田，2010）、就職活動を行う学生への支援は一層求められるといえる。大学コミュニティにおける就職活動の支援は、「キャリアセンター」などと呼ばれる就職サポート部門が中核を担っていることが多い。しかし現状をふまえれば、就職サポート部門だけでは、十分な対応ができない場面があるこ

とは想像に難くない。したがって、QOLのような個人の生活全般の事項への支援を行っている学生相談部門との協働が不可欠になるといえよう。

2. 本研究の目的

大学コミュニティにおける部門間の協働の動きは、近年、注目されている。福盛・山中・大島・吉武・齋藤・池田・内野・高野・金子・峰松・苫米地（2014）では、学生相談機関充実イメージ表が作成されているが、そのうちの「活動を支える体制」という項目のなかで、学生相談と学内の他部署との連携の組織化の度合いが充実度を測定する指標の1つとして用いられている。また、鈴木・川島・長屋（2014）では、大学教員322名から収集した質問紙データの分析をもとに、学生相談部門としては、従来からの活動に加えて、より部局のニーズに沿った情報発信や、部局の風土に即した連携・協働関係のもてる体制づくりも重要な役割であると推察されている。

とりわけ、就職サポート部門と学生相談部門との協働に関しては、前出の福盛ほか（2014）でも、学生相談機関の充実がなされた後の発展段階の課題例として、「キャリア相談との統合」が挙げられている。したがって、この両部門の協働は、大学コミュニティ内に複数ある協働関係のなかでも、先進的な要素を含んだものであることが窺える。

この両部門の協働に関する先行研究としては、森田（2012）が2つの大学それぞれの就職サポート部門のスタッフを対象に行ったインタビュー調査や、森田（2015）が、関東地方の大学の学生相談員5名を対象に行ったインタビュー調査が挙げられる。したがって、両部門の協働に関しては、両部門のスタッフが認識する期待や課題などは明らかになりつつあるものの、両部門のスタッフ以外の立場からどう認識されているかは、まだ明らかになっていない。

そこで本研究では、「両部門のスタッフ以外の立場」に相応しい対象者として、両部門と同じく大学コミュニティに勤務する大学教員、特に「臨床心理学もしくは臨床心理学と関連のある科目を担当する大学教員」を想定する。その理由は、大学教員であれば、普段から学生の就職に関する相談に乗

ることなどを通じて、就職サポート部門の業務を推測できる一方で、臨床心理学などの科目を担当していれば、学生相談部門の業務も推測できるため、両部門の職務内容にある程度通じており、第三者の立場から有意義なコメントを提供しうると考えられることにある。

以上をふまえ、本研究では、「臨床心理学もしくは臨床心理学と関連のある科目を担当する大学教員」を対象とするインタビュー調査を行い、そのデータをもとに学生相談部門と就職サポート部門との協働のあり方について探索することを目的とする。

II 方法

1. データの収集

2012年5月～2013年1月に、北海道、東北、関東、中部、近畿それぞれに位置する5つの大学（国立大学3校、私立大学2校）で、計6名の既述の条件に該当する大学教員（男性3名、女性3名、年齢は30代～40代）を対象に半構造化形式のインタビュー調査を行った（一人当たり60分程度）。データの偏りを防ぐため、対象者の所属する大学の地域や学部系統は多様なものとした。なお、対象者の学生相談部門もしくは就職サポート部門との直接的な関わりの経験を表1に記した。

質問項目は、以下の3点としたが、質問の順序は固定せず、話の流れに

表1 インタビュー対象者

対象者	性別	学生相談部門との直接的な関わり	就職サポート部門との直接的な関わり
Info. 1	女性	関連委員などを担当	特になし
Info. 2	男性	若干のケースを担当	特になし
Info. 3	男性	多くのケースを担当	関連委員などを担当
Info. 4	女性	特になし	関連委員などを担当
Info. 5	女性	特になし	特になし
Info. 6	男性	関連委員などを担当	特になし

応じた展開とした。①学生の就職活動支援に関して、教員の立場から（並行して、学生相談部門関係者等である場合は、その立場から）、就職サポート部門に何を期待するか。②（前半については①と同じ）学生相談部門に何を期待するか。③学生相談部門と就職サポート部門の協働の可能性として何が考えられるか。

なお、倫理的配慮として、調査への協力は自由意思で判断いただくこと、データは調査目的以外に使用せず、個人情報の保護に努めることなどを文書で説明し、同意書に署名をいただいた。本人の了解のもとで録音した内容を書き起こした発話データを分析対象とした。

2. 分析の手続

本研究は、協働の可能性を幅広く探索するため、3つの質問項目が、内容的に互いに独立した傾向にあり、また、いずれも、時間的な流れを強く意識したものではない。そのため、ある事象のプロセスに関する仮説を生成するのに適したグラウンデッド・セオリー法などの質的研究法はあえて用いず、質問項目毎に各対象者の発話データを簡潔に要約し、それらをもとに対象者全体の傾向を述べることにした。なお、最初の2つの質問項目においては、対象者が学生相談部門関係者等である場合は、教員以外の立場からの回答も得ているため、それらは、教員の立場からの回答とは別に分析することとした。以下、1つ目の質問項目の発話データの要約を表2と表3、2つ目のそれを表4と表5、3つ目のそれを表6に示しながら、全体の傾向を述べる。

III 結果と考察

1. 就職サポート部門に何を期待するか

(1) 教員の立場から（表2参照）

まず注目されるのは、地域あるいは学部系統による就職活動に対するイメージの差異である。都心の就職活動は地方における就職活動よりもし烈さを極めるという印象が持たれている。また、福祉や教育などの専門職系の学部の場合、学生の就職先もその系統の職種になりやすく、就職活動も、一般

表2 就職サポート部門に何を期待するか（教員の立場から）

<p>(Info. 1) 就職に関しては、教員は、学生の親から期待されている面もあり、プレッシャーもある。ただし、担任として割り当てられている学生の数も少なくないため、手が回りにくいのが現状である。最近では、学生が大学卒業後に資格取得を目指す場合もある。したがって、就職先だけでなく専門学校等の情報も提供してもらえるとありがたい。学生とは授業期間が終了してから卒業までの期間（4年生の1月～卒業）の接点が無くなりがちのため、その期間中の学生のケアをしてもらえるとありがたい。また、本学の場合は、学生は卒業後も就職サポート部門の利用が可能になっているので、本学卒業者の就職を一層サポートしてもらえるとありがたい。</p>
<p>(Info. 2) 本学のような地方の専門職系の大学においては、学生も親も大学も、地元への就職志向が強く、世の中全体、具体的には他大の動向などの情報に疎い面があるので、そのあたりをもっと幅広く情報を提供してもらえれば、学生の選択肢も増えるのではないかと思う。本学ではまだ実現できていないが、ベストな方法は、就職サポート部門にキャリアカウンセラーを配置することだと思う。</p>
<p>(Info. 3) 就職への動機づけに関しては、教員として、学生全体に働きかけることもできる。たとえば、自分は福祉系の科目を担当しているが、保育観をどう育てるか、という講義を通して、全体に働きかけることはできる。したがって、教員としては、そのような働きかけが学生にどれだけ理解され、その後の就活やキャリア発達にどれだけ活用されているかを知ることができれば思う。就職サポート部門は、そのあたりの状況を個別に把握することができる部分があるのではないか。学生一人ひとりのフィードバックは無理でも、「学生全体としては、先生の働きかけは、こういうふうに活用されているようです（または、活用されていないようです）」といったフィードバックがあれば参考になる。</p>
<p>(Info. 4) 教育職への就職が圧倒的に多い本学においては、少数派の人たち（＝公務員や民間企業への就職希望者）への対応してもらえるとありがたい。そのような少数派が増えているわけではないが、一定の割合で必ず存在するため。したがって、近年、就職サポート部門が専門の相談員を雇うようになったことはよかったと思う。教員は、教育職志望者へのアドバイスはできるが、それ以外の職種を志望する学生へのアドバイスは難しいのが実状。</p>
<p>(Info. 5) 本学の学生は、地元においては、圧倒的な就職率を誇っている。ただし、首都圏への就職希望者はいる（民間志望者でも、専門職系でも）。そのような学生をサポートするような情報が極端に少ないので、そのあたりのサポートにもっと力を入れてもらえればとも思う。ただし、この点については、大学側にも「地元のリーダー育成」というミッションのようなものがあるため、そのあたりの意識は薄いのかもしれない。就活も3、4社まわって地元就職が決まる学生が多く、学生の就職に関する危機感は少ないように感じられる。社会に出る際に、100社まわって就職を成し遂げた首都圏の人たちと伍していけるだろうかと不安に感じる面はある。</p>
<p>(Info. 6) 大学全体として、まじめな学生が多い。ただし、学校でいわれたことをまじめにやるという態度によって問題なく乗り越えてきた人でも、近年の就職環境の厳しさも手伝ってか、就職活動では、えげつないといっても過言ではないほどのし烈な競争に直面するようだ。例えば、地方の大学の学生が都心で就職活動を行う際には相当の苦労があると聞く。そうなると、学校では問題なくやれていた人にも問題が生じる場合がある。そのような人に対して、一歩踏み込んだ対応がとられてもよいかと思う。</p>

的に抱かれやすいイメージ、すなわち、企業への就職を目指し、数多くのエントリーを行い、幾多の面接試験を乗り越え、内定を勝ち取っていくというイメージとは異なるものとして捉えられている。したがって、就職サポート部門に期待するものとしては、少数派の学生への支援、すなわち、地方の大学に所属しながら都市部での就職を目指す学生や、専門職系の学部所属しながら一般企業への就職を目指す学生に向けた、情報提供を中心とした支援があることが窺える。

一方、少数意見ではあったが、まず、専門学校等の就職先以外の情報の提供や、学生の卒業後の就職活動への支援が挙げられた（Info. 1）。日本では、新卒時の就職が一般的ではあるものの、卒業後に就職に結びつく可能性の高い知識や技能を身につけた後に就職するというキャリアルートを選ぶ、あるいは、選ばざるをえない場合もあることが窺える。さらに、多様化するキャリアルートへの対応という意味では、キャリアカウンセラーの配置（Info. 2）などが挙げられるのも頷ける。また、就職への動機づけのための働きかけに対するフィードバック（Info. 3）も挙げられた。授業を通して、学生のキャリア発達を促すような働きかけは、教員ならではの活動といえ、このような活動を行っている教員が学生の反応を把握したくなるのは自然なことといえよう。ここに挙げられているとおり、フィードバックといっても、就職サポート部門で耳にした情報をざっくばらんに教員に伝える程度であれば、実現は可能かもしれない。

（2）教員以外の立場から（表 3 参照）

全体で一貫した傾向は見られなかったものの、個別での興味深いコメントが得られた。具体的には、卒業後の資格取得に関する情報の提供（Info. 1）、近年の世相や労働事情を考慮したノウハウや知識の提供（Info. 1）、学生の個性への配慮（Info. 2）、働くという意味がはっきりしない学生のリファーマー（Info. 3）などが挙げられた。これらの点は、まさに、学生相談部門と就職サポート部門の協働体制の構築によって、実現の可能性が高まる部分と考えられる。さらに、最低限のメンタルヘルスの知識の備え（Info. 6）に

表3 就職サポート部門に何を期待するか（教員以外の立場から）

<p>(Info. 1: 学生相談部門関係者の立場から) 卒業後は地元に帰る、卒業後に新たな資格取得を目指す、などのキャリアパスを選択することについては、学生相談の中でも話題になることが多いので、参考になる情報を提供してもらえるとありがたい。例えば、都が費用を負担する介護関係の講座の情報が流れてきたときには、それを卒業後の進路に活かした学生もいた。また、学生相談部門がキャリアサポート室から学びたいこととして、特に最近の話題がある。例えば、facebookを使った就活の方法、ブラック企業への対応方法、会社における実際の場面を想定した労基法の権利などの知識。</p>
<p>(Info. 2: 学生相談部門関係者の立場から) 学生相談は個別性に対応するのが特徴なのに対して、集団指導的にならざるをえない就職サポート部門は、個別性には対応しきれないのは理解できる。とはいえ、就職サポート部門が集団指導的働きかけを強めすぎると、個性の問題をかかえる学生にはプレッシャーになりすぎるため、そのあたりに配慮してもらえるとありがたい。</p>
<p>(Info. 3: 学生相談部門関係者の立場から) 現状では、働こうという志がはっきりした人には、最初から就職サポート部門で相談に乗ってもらっている。その種の志があいまいな人については、その学生の担任の教員から、「学生相談で少し深めて」的なリファールがある。しかし、就職サポート部門からはその種のリファールはない（ので、もう少し積極的に学生相談部門の利用を促してもらってもいいかもしれない）。それは、学生相談側が就職サポート部門に対して、「こういうことができる」と宣伝していないことも影響しているかもしれない。もちろん、負荷的に、学生相談の問口を広げすぎることへの不安もある。</p>
<p>(Info. 4) なし</p>
<p>(Info. 5) なし</p>
<p>(Info. 6: 学生相談部門関係者の立場から) 学生個人によって問題の質や悩みの程度は異なる。よって、さまざまなレベルに対応するために、多様な機関を組織して、相談の問口を広げていくことは、意味のあることだと思う。一方で、就職サポート部門のスタッフも、最低限のメンタルヘルスの知識を備えておけば、その種の問題を抱えた学生に対しても、しかるべき対応をとることはできるだろう。実際、就職サポート部門の事務職員の中には、自主的にカウンセリングの研修などを受けて、必要なスキルを身に付けている人もいる。</p>

についても、たとえば、森田（2015）で示されているように、両部門の協働のもと、学生相談部門が就職サポート部門に当該知識の研修を行うことなどによって実現することも可能であろう。

2. 学生相談部門に何を期待するか。

(1) 教員の立場から（表4参照）

多くの言及が得られた点として、学生相談部門がキャリアカウンセリング

表4 学生相談部門に何を期待するか（教員の立場から）

<p>(Info. 1) 学生相談部門は、まっとうに学生相談を終えることが目標になりがち（本人が望むなら、正規雇用を目指さずにアルバイトでもいいんじゃない、といったふう）に。就職サポート部門ならば、もっと積極的なキャリア形成を勧めるだろう。ただし、学生相談部門のカウンセラーがキャリア形成についての知識を磨くことについては、学生相談部門の扱う問題の重篤化や多様化が進む中、正直難しい。したがって、学生相談部門が、就職サポート部門のキャリアカウンセラーの雇用枠を、一部でも流用してもらうことができれば、改善が図れるかもしれない。</p>
<p>(Info. 2) 大きな流れとしては学生相談部門の相談員がキャリア相談もできていけることがベストだと思う。他大の学生相談の相談員からも、「やっぱりキャリアの勉強をしなくちゃ」と感じるという話をちらほら聞く。しかし、本学の現状から見れば、学生相談部門は、メンタルヘルスの相談を受けるだけで、負荷として限界のように感じられる。</p>
<p>(Info. 3) なし</p>
<p>(Info. 4) 本学の特徴として、教員と学生との距離が近いことがある。その関係性に支えられて、学生相談のニーズが高くない可能性はある。また、それ以上に大きいのが、学生間のサポート関係であり、ゼミやサークルだけでなく、バイトなどでも学生つながりのものが多い。それらによって、学生のメンタル的な問題もかなりケアされている可能性はある。ただし、それでも、アパシー的な学生（バイトなどは行くが、授業に来ない）はときどきいて、そういう学生へのケアは、学生相談部門が行うことが期待されるかもしれない。</p>
<p>(Info. 5) キャリアカウンセリングは、カウンセラーの資質によっては、一步間違えると自己啓発セミナーのようなかんじにもなりかねない。学生相談部門でキャリアカウンセリングのサービスを提供するならば、カウンセリングの本質をふまえたものを提供できるように気をつける必要がある。また、本質をふまえたキャリアカウンセリングを用意できたとしても、その対象となる学生は、比較的健康度の高い人が想定されるわけだから、そのキャリアカウンセリングを周知、宣伝することがポイントになると思う。通常、「カウンセリング」と聞くと、健康度の高い人はまず「行ってみよう」と思わないから。</p>
<p>(Info. 6) 学生相談部門の相談員がキャリアカウンセリング的なサービスを提供することについては、学生相談部門のキャパシティを考慮すると難しいと思う。以前に比べれば、大学側も、学生の学生生活全般のサポートが大学の義務であるといった考え方に変わってきている印象がある。学生生活全般のサポートという意味では、そもそも学生相談の持っている「しきいの高さ」のようなものを低くする努力は価値あるものと思われる。</p>

の機能を持ち合わせることは望ましくはあるが、現行の学生相談部門の相談員が新たにその機能を持つようになることは、負荷的に難しいということがあった。そこで代替案として、キャリアカウンセラーの雇用枠の一部流用

(Info. 1) が挙げられた。また仮に、学生相談部門にキャリアカウンセリングの機能が導入された場合、カウンセリングという用語から生じる「しきいの高さ」の問題に対応するため、周知宣伝方法の工夫が挙げられた (Info. 5)。「しきいの高さ」の問題への対応については、キャリアカウンセリングの機能の導入の有無に関係なく、取り組むことの必要性も挙げられた (Info. 6)。一方で、どんなに、学生と教員間、あるいは、学生同士のコミュニケーションが活発な環境であっても、アパシーなどのメンタルヘルスの問題を呈する学生は存在するため、そうした学生のケアには学生相談部門が期待されることが挙げられた (Info. 4)。

(2) 教員以外の立場から (表 5 参照)

いずれの対象者からも心理教育的な働きかけが挙げられた。教員に対して、キャリア上の問題の相談を受けたときの対応についての心理教育を行う

表 5 学生相談部門に何を期待するか (教員以外の立場から)

(Info. 1: 学生相談部門関係者として) 退学阻止という学内の方針を受けて、すでに不登校の問題などについては行っているが、キャリア上の問題についても、その種の相談を学生から受けたときの対応についての心理教育を、教員に対して行うことは可能かもしれない。あるいは、よく問題になるような事例を紹介して、今後に生かすようにしてもらうことも可能かもしれない。
(Info. 2: 学生相談部門関係者として) 心理教育的な側面が強いが、働くことに対する意識について取り組むことが考えられる。特に、うつ病や適応障害の問題を抱える人たちよりも、発達障害の問題を抱える人たちの方が、就業支援という意味での心理教育の効果は大きいように思われる。それは、学生本人に対してだけでなく、親に対しても、就職先に対しても同様である。
(Info. 3: 学生相談部門関係者として) 具体的な就活とまではいかなくとも、その方向に向いているかいないかということについての相談を受けることは可能である。実際に、専門職系の大学ということで、学生相談部門における授業の取り方や目指す資格についての相談が、進路相談そのものになっている側面がある。この種の相談については、学生の担任となっている教員のなかにも対応可能なノウハウを持っている人はいる。また、クラスセミナー等で「自分を見つめなおす」といった学生を対象とした研修を行うことも可能であると思う。
(Info. 4) なし
(Info. 5) なし
(Info. 6) なし

表6 学生相談部門と就職サポート部門の協働の可能性として何が考えられるか

<p>(Info. 1) 就職サポート部門は「健康な人が行く場」という印象が強く、3、4年生に利用が限られる印象がある。一方、学生相談部門は1、2年生から利用が盛んである。したがって、学生相談部門を利用した人が就職サポート部門へ行くことはありうる。一方、逆については、ほとんど聞かない。就職サポート部門は、コミュニケーションに関する講座などで全学生を対象としているから、気になる学生についての情報を学生相談部門と共有しておくお互いに助け合えるかもしれない。就職サポート部門と学生相談部門の情報共有は、もちろん個人情報の保護が優先するが、そこをクリアすれば、特に小規模大学では、多少共有した方がよいと思う。</p>
<p>(Info. 2) 特に規模の小さな大学では、学生相談に通っていることを、ことさらに知られたくないという気持ちが学生にも強いように思われる。とにかく、日常的にもしばしば、互いに顔を合わせる機会が多いため。その意味でも、あまり、学生相談部門と就職サポート部門が機能を分割しすぎるのは、学生側にも不利益になる可能性がある。一方、規模の大きな大学では、学生相談に来る学生は少数でも、それなりのパイがある。学生相談部門と就職サポート部門それぞれの専門家がいても機能できる。</p>
<p>(Info. 3) 組織のシステムづくりの素地となる、異部門のスタッフ間の日頃のコミュニケーションが極めて重要。仕組を作っただけでは機能するのは難しい。</p>
<p>(Info. 4) 代用教員を含めれば、ほとんどの人が就職しているのが現状。ただし、50人に1人くらいは、就職が決まらず地元に戻ったがその後は不明、などという人がいる。たとえば、教員になるための実習をとおして、「あたり症」などを自覚する学生がいるため。そのような学生のケアを、学生相談部門と就職サポート部門が協働して行うことが考えられる。ただし、本学の学生は、先輩などの支援リソースをたくさんもっていることが多いので、それらを活用することによって、その種の問題が改善されている面はあると思われる。</p>
<p>(Info. 5) 現状では多くはないが、ソーシャルスキルに欠けている学生、発達障害系の学生、あるいは、アパシー系の学生、などに対しては、両部門が協働して、メンタル面（ソーシャルスキル等を含む）と、就職サポートをしていくことが大事になると思う。</p>
<p>(Info. 6) 学生相談部門の相談員には、実際には、自らが一般的な就職後の生活を経験したことの無い人もそれなりにいると思う。その意味では、学生相談部門の相談員自身が、「学校を出た後の社会」について知ることは意義のあることだと思う。たとえば、医療機関で統合失調症の方のカウンセリングをしている中で、「症状がよくなってきたので、働くことを考えたい」といったような話題に転じることは珍しくないわけで、そのような場合、統合失調症の方が働くということが、実際にはどのようなことなのかを知っておくことは、メンタルヘルス専門の相談員としても有意義であると思われる。</p>

もの（Info. 1）、学生に対して、自己理解の促進を目指す研修を行うもの（Info. 3）、さらに、個々への介入的要素の強いものとして、学生本人のみならず、親や就職先に心理教育を行うもの（Info. 2）など、働きかけの対象はさまざまである。これらのことを行うためには、学生相談部門の相談員自身のプレゼンやコミュニケーションなどの能力開発や、心理教育の効果が期待される種々の問題（発達障害など）に関する見識のレベルアップも併せて必要になるといえよう。

3. 学生相談部門と就職サポート部門の協働の可能性として何が考えられるか（表6参照）

複数の対象者によって挙げられたのが、規模の小さな大学の方が大きな大学よりも、両部門の協働の必要性や効果は大きいというものである。また、協働の場面としては、ソーシャルスキル不足、発達障害、アパシー（Info. 5）、統合失調症（Info. 6）、あるいは「あがり症」（Info. 4）などの主にメンタルヘルス面での問題を抱えている学生の就活支援を行う場面が考えられる。協働の内容としては、「学生の情報の共有」などが手を付けやすいものとして考えられる（Info. 1）。さらに、協働の前提として異部門のスタッフ間の日頃のコミュニケーションが重要であるとの指摘がある（Info. 3）。

IV 総合考察

本研究の意義としては、第一に、就職活動に関しては、地域あるいは学部系の系統の違いによって、相当の差異があることが示されたことが挙げられる。本研究の結果からは、し烈さを極めた学生の就職活動のイメージは、都市部における、大企業就職志望者を中心としたものであり、地方における就職活動や、専門職志望者の就職活動は必ずしもそれと合致するものではないといえよう。このことは、両部門の協働のあり方を検討する上でも、その大学の所在地や、大学の有する学部系の系統を考慮する必要があることを意味しており、一律的なモデルの設定を推し進めることの危険性を示唆している。

第二に、どのような大学においても、上述のような、都市部かつ大企業へ

の就職を志望する学生は、規模に違いはあるものの存在し、そのような学生をサポートすることの期待が、教員から就職サポート部門へは寄せられていることが示されたことが挙げられる。人数的には少ない場合でも、各教員にはそのような学生のアドバイザー等を勤めることになる可能性が常にあり、そのためにも、し烈さを極める就職活動に関する情報は必要になるといえる。就職活動に限らず、少数派の学生というものはストレスを多く受けやすいことが想定されるため、メンタルヘルスの観点から見ても、彼らに対してサポートを行うことは重要と考えられる。まさに両部門が協働してサポートする必要が生じうる対象として、そのような少数派の学生の一般的動向を、両部門で共有しておくことが望ましいといえよう。

第三に、両部門の協働を行う上では学生相談部門に「しきいの高さ」を低くする取り組みが従来以上に求められること、さらに、両部門の協働の具体例として学生相談部門に期待されるものとして、就職活動支援につながるような、教員、学生、親、就職先などを対象とした心理教育があることが示されたことが挙げられる。これらは、いわゆるコミュニティアプローチに通じるものといえる。そもそも協働という行為そのものがコミュニティアプローチ的な発想であるため、上記が示されたことは当然といえなくもないが、今後の学生相談部門において、このアプローチの視点は重要性を増していくと考えられる。

上記以外に得られた知見としては、両部門の協働に際しては、まずは両部門間のコミュニケーションを活発化させて下地を作り、情報共有などから始めるのが現実的であること、あるいは、両部門の協働における中核的活動が、メンタルヘルス面の問題を抱える学生の就職活動支援と考えられること、などがあり、学生相談部門の相談員から収集したインタビューデータを分析した森田（2015）における知見が、再度確認されたともいえる。したがって、本研究の独自性という意味では、意義として記した3点が重要といえよう。

最後に、本研究の限界として、6名という小規模な対象者から得られた発

話データが分析対象となっていることが挙げられる。対象者の勤務する大学や所在地をさらに拡大、多様化させたデータを収集、分析することにより、本研究で得られた知見の検証と議論の発展を行うことが今後の課題である。

引用文献

- 朝日新聞（2015）．採用選考 6 月解禁決定．11 月 21 日朝刊
- 福盛英明・山中淑江・大島啓利・古武清實・齋藤憲司・池田忠義・内野悌司・高野明・金子玲子・峰松修・苫米地憲昭（2014）．大学における学生相談体制の充実のための「学生相談機関充実イメージ表」の開発．学生相談研究，35（1），1-15.
- 本田由紀（2010）．日本の大卒就職の特殊性を問い直す．荻谷剛彦・本田由紀（編）．大卒就職の社会学．東京大学出版会，pp. 27-59.
- 森田慎一郎（2012）．キャリア支援と学生相談の協働．下山晴彦・森田慎一郎・榎本眞理子（編）．学生相談必携 GUIDEBOOK—大学と協働して学生を支援する—．金剛出版，pp. 175-188.
- 森田慎一郎（2015）．大学生の就職活動支援における学生相談部門と就職サポート部門の協働—相談員へのインタビュー調査に基づく期待と課題の探索—．東京女子大学紀要「論集」，66（1），103-118.
- 内閣府（2013）．就職・採用活動開始時期の変更について．http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou_info.html（2014 年 8 月 26 日アクセス）
- 日本経済新聞（2015）．就活日程また見直しへ、経団連会長「戻すのも選択肢」．9 月 8 日朝刊
- 鈴木英一郎・川島一晃・長屋祐一（2014）．大学教員による学生対応に対する支援のあり方に関する考察—教員を対象としたアンケート調査から—．学生相談研究，35（1），28-43.

【付記】

本研究は、平成 25 年度科学研究費助成事業における基盤研究（C）（課題番号：23530924）の交付を受けて実施されました。また、調査にご協力いただいた皆様に心より感謝を申し上げます。

キーワード

大学生、学生相談、就職活動、協働、大学教員